

**ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI WIDYAISWARA STUDI KASUS  
PADA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KETENAGALISTRIKAN,  
ENERGI BARU, TERBARUKAN DAN KONSERVASI ENERGI**

Disusun Oleh :

NAMA : ENI SETYAWATI  
NPM : 2144021050  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
TAHUN 2023**

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Eni Setyawati  
NPM : 2144021050  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Analisis Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Studi Kasus pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi  
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : *Analysis of Widyaiswara Competency Development Case Studies Human Resource Development Center for Electricity, New Renewable Energy and Energy Conservation*

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I

Dr. Asropi, S.IP., M.Si.

Pembimbing II

Dr. Ridwan Rajab, M.Si



PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Setyawati  
NPM : 2144021050  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul "**Analisis Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Studi Kasus pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi**" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Desember 2023

Peneliti,



Eni Setyawati

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Waa'Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul "Analisis Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Studi Kasus pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi".

Dalam hal ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Asropi, S.IP., M.Si. dan Bapak Dr. Ridwan Rajab, M.Si. selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini, atas kebaikan yang beliau berdua miliki dalam membimbing dan mengarahkan serta memahami keterbatasan pengetahuan yang peneliti miliki dalam penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan juga kepada Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., Bapak Dr. Hamka, M.A., dan Bapak Dr. Bambang Giyanto, M.Pd., selaku dosen pembahas dan penguji dalam penyusunan tesis ini, yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga dalam memperkaya penulisan tesis ini.

Penyusunan tesis ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu kesempatan ini saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
2. Suami terkasih, Heri Hermawan, S.T dan Putra Putri Kesayangan, Danish Talita Sakhi, Faris Yaqhdhan Sakhi dan Alya Ghaisani Sakhi yang selalu memberikan *support*, mendoakan dan memotivasi baik moril maupun spiritual selama menjalankan perkuliahan sampai menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Ir. A. Susetyo Edi Prabowo, M.Si Selaku Kepala Pusat Pengembangan SDM KEBTKE, yang telah memberikan dukungan moril bagi Peneliti.

4. Ibu Rr. Rizki Amalia Nurhayati, S.H., M.H., selaku Kepala Bagian Umum yang telah memberikan dukungan moril bagi peneliti dalam penulisan tesis ini.
5. Para narasumber penelitian, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, dengan data dan informasi lengkap dari Bapak/Ibu maka penyusunan tesis ini menjadi kaya informasi, telaahan dan analisis dan telah memberikan sumbangsih atas penelitian tesis peneliti.
6. Seluruh pegawai Bagian AAK, Perpustakaan dan Pegawai Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu kelancaran studi peneliti selama di Politeknik STIA LAN Jakarta.
7. Teman-teman kelas AA MSDA angkatan 2021 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan yang sangat besar selama studi, kenangan yang tidak dapat dilupakan, semoga tetap menjaga tali silaturahmi.

Tidak lupa peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu terkait selama penyusunan tesis ini. Terlepas dari itu semua, peneliti menyadari bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa dalam tesis ini, maka dengan terbuka peneliti menerima saran dan kritik demi perbaikan kedepan.

Akhir kata peneliti mohon maaf jika ada kata mupun tindakan yang kurang berkenan dalam penyusunan tesis ini dan semoga tesis ini memberika sumbang pemikiran dalam dunia akademis serta bermanfaat bagi kita semua.

Bekasi, Desember 2023  
Peneliti

Eni Setyawati

## ABSTRAK

### **Analisis Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Studi Kasus Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi**

Eni Setyawati, Asropi, Ridwan Rajab

[eni.sakhi@gmail.com](mailto:eni.sakhi@gmail.com)

Politeknik STIA LAN Jakarta

Widyaiswara merupakan sumber daya manusia kediklatlatan yang memiliki peran sangat penting bagi unit diklat dalam siklus penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi (PPSDM KEBTKE) widyaiswara merupakan jabatan *engine* di mana capaian kinerja widyaiswara menjadi bagian terbesar dalam peningkatan capaian kinerja organisasi. Untuk mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan program diklat maka widyaiswara yang terlibat di dalam seluruh siklus proses tersebut harus senantiasa dikembangkan terus kompetensinya. Pada Pengembangan kompetensi bagi Widyaiswara di unit PPSDM KEBTKE belum optimal dan masih memerlukan peningkatan pengembangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengembangan kompetensi, faktor kompetensi yang mempengaruhi pengembangan, dan merumuskan strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan Widyaiswara dalam menunjang kinerja Organisasi PPSDM KEBTKE. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan dokumen pendukung/literatur. Hasil Studi ini menunjukkan bahwa Widyaiswara PPSDM KEBTKE membutuhkan peningkatan kompetensi pengalaman kerja melalui pelatihan nonklasikal berupa magang/praktik kerja. Karena magang/praktik kerja dapat memberikan pengalaman operasional yang sangat signifikan yang dapat meningkatkan pengalaman riil di lapangan, mengembangkan keterampilan, meningkatkan relasi dalam lingkungan profesional, meningkatkan kualitas diri, membuka wawasan, meningkatkan kepercayaan diri dan memberikan pengalaman untuk meningkatkan kompetensinya dengan cara mengoptimalkan potensi diri.

Kata kunci: Kompetensi, Widyaiswara, PPSDM KEBTKE

## ABSTRACT

Analysis of Widyaiswara Competency Development Case Study  
At the Human Resource Development Center  
For Electricity, New Energy, Renewable and Energy Conservation  
Eni Setyawati, Asropi, Ridwan Rajab  
[eni.sakhi@gmail.com](mailto:eni.sakhi@gmail.com)  
Politeknik STIA LAN Jakarta

Widyaiswara is a training human resource who has a very important role for the training unit in the cycle of education and training. At the Human Resource Development Centre for Electricity, New Energy, Renewable Energy and Energy Conservation (PPSDM KEBTKE), widyaiswara is an engine position where the performance of widyaiswara is the biggest part in improving the performance of the organisation. To optimise the performance of the implementation of training programmes, the widyaiswara involved in the entire process cycle must continue to develop their competence. Competency development for Widyaiswara in the KEBTKE PPSDM unit is not optimal and still requires increased development. This study aims to analyse the implementation of competency development, competency factors that influence development, and formulate a development strategy that suits the needs of Widyaiswara in supporting the performance of the KEBTKE PPSDM Organisation. This study uses descriptive qualitative research methodology by using research instruments in the form of interview guidelines and supporting documents/literature. The results of this study indicate that Widyaiswara PPSDM KEBTKE requires an increase in work experience competencies through non-classical training in the form of internships / work practices. Because internships/ work practices can provide very significant operational experience that can increase real experience in the field, develop skills, and improve the quality of work experience.

Keywords: Competence, Widyaiswara, PPSDM KEBTKE

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Rumusan Permasalahan.....	17
D. Tujuan Penelitian.....	17
E. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Penelitian Terdahulu.....	19
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	27
C. Kerangka Berpikir.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Metode Penelitian.....	50
B. Teknik Pengumpulan Data.....	50

C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	53
D. Prosedur Validasi Model Kebijakan.....	55
E. Instrumen Penelitian .....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	57
A. Gambaran Umum Jabatan Fungsional Widyaiswara PPSDM KEBTKE ...	57
B. Hasil dan Analisis Penelitian .....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	95
LAMPIRAN	

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

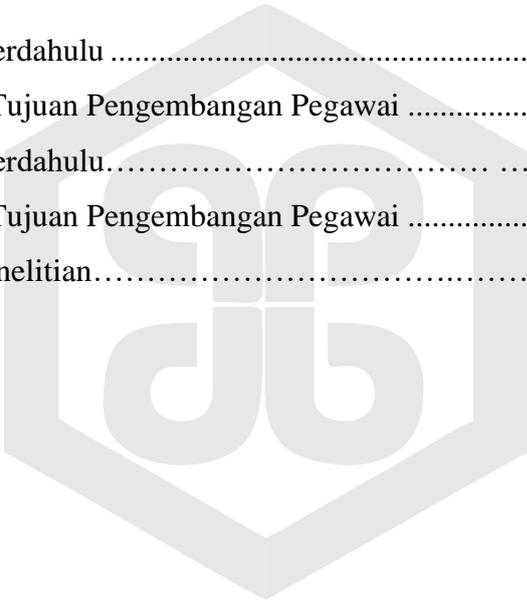
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Roadmap Net Zero Emission Kementerian ESDM.....	3
Gambar 1. 2 Performa Widyaiswara Februari 2022 .....	9
Gambar 1.3 Rekapitulasi Evaluasi Widyaiswara Periode September 2022.....	10
Gambar 1.4 Rekapitulasi Evaluasi Widyaiswara Periode Oktober 2022.....	11
Gambar 1.5 Rekapitulasi Evaluasi Widyaiswara Periode November 2022.....	12
Gambar 1.6 Roadmap Peningkatan Pendidikan PNS PPSDM KEBTKE.....	15
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	47
Gambar 4.1 Strukur Organisasi PPSDM KEBTKE.....	60
Gambar 4.2 Topik Tugas Belajar KESDM.....	67
Gambar 4.3 Metode McFarlan Strategic Grid .....	91

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 2. 2 Alasan dan Tujuan Pengembangan Pegawai .....	35
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 2. 2 Alasan dan Tujuan Pengembangan Pegawai .....	35
Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	52



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## BAB I

### PERMASALAHAN PENELITIAN

#### A. Latar Belakang

Dalam dunia yang sangat kompetitif saat ini, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Cara orang hidup dan bekerja dipengaruhi oleh tren globalisasi dan kemajuan teknologi. Menghadapi era disrupsi 4.0, sangat penting bagi seorang pegawai mempersiapkan diri untuk mengenali dan menaklukkan teknologi yang memungkinkan peluang di bidang energi, ekonomi, sosial, dan pengembangan diri pribadi. Pembangunan SDM bukan hanya pendidikan, pelatihan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Namun, mereka juga harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang. Hal ini diperlukan untuk menyediakan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan inovatif yang siap untuk beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang cepat. Mereka juga harus siap untuk menghadapi gempuran revolusi industri 4.0 menuju era Society 5.0.

Kowal Barbara et al. (2022) menegaskan

“The human factor plays an essential role in industrial processes and will continue to do so in the near future, despite the new solutions and technologies aiming to replace human labour. Creating sustainable production systems is possible if employees’ competencies are properly developed. Human “participation is necessary to implement crucial Industry.

Maksudnya adalah faktor manusia memainkan peran yang sangat penting dalam proses industri dan akan terus memainkan peran penting dalam waktu dekat, meskipun ada solusi dan teknologi baru yang bertujuan untuk menggantikan tenaga kerja manusia. Sistem produksi yang berkelanjutan dapat terwujud jika kompetensi karyawan dikembangkan dengan baik. Partisipasi manusia diperlukan untuk melaksanakan Industri yang penting.

Sejalan dengan hal tersebut, Presiden Joko Widodo selama masa jabatan Pemerintahannya di periode kedua, menetapkan program utama untuk melanjutkan program pembangunan di periode sebelumnya, yaitu “Pembangunan SDM” dengan meningkatkan *vocational training* dan *vocational schooll*, dan sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur melalui percepatan pembangunan diberbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif diberbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Salah satu bidang yang mempengaruhi percepatan pembangunan adalah pembangunan bidang energi. Akses ke sumber energi berkualitas tinggi meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Perluasan jaringan distribusi listrik, pengembangan EBT dan pemanfaatan gas bumi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh peningkatam kualitas sumber daya manusianya.

Chayanopparat piyanan et al. (2016). Menyatakan “Human resource development is closely related to the country’s development because human resources is as the central of development in all dimensions”. Pembangunan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pembangunan negara karena sumber daya manusia merupakan pusat pembangunan dalam segala dimensi.

Hal ini di kuatkan dalam Prabawati, Meirinawati dan Oktariyanda (2018) yang menjelaskan

“Human Resources (HR) is a very important factor in an organization so that human resources are required to have the ability, skill or competence in order to be able to carry out the vision and mission of the organization. Competence includes a number of attributes attached to the individual which is a combination of knowledge, skills, and behaviors that can be used as a mean to improve performance. Concerned to the demands of human resources that should have the knowledge, skills or abilities, it is necessary to the development of human resources in public organizations.

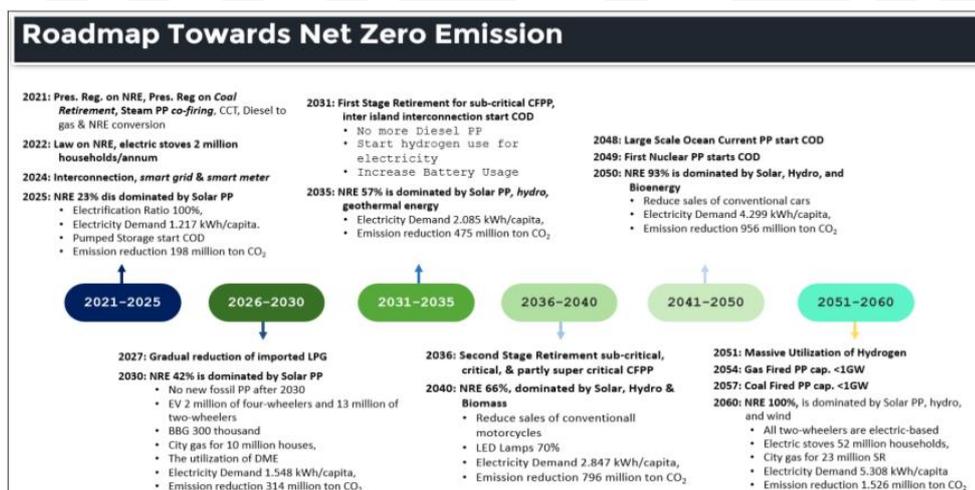
Maksudnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dituntut memiliki

kemampuan, keterampilan atau kompetensi agar mampu menjalankan visi dan misi organisasi. Kompetensi meliputi sejumlah atribut yang melekat pada diri individu yang merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan tuntutan sumber daya manusia yang harus memiliki pengetahuan, keterampilan atau kemampuan, maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik.

Saat ini sektor energi memegang peran sentral yang sangat penting di Indonesia dalam upaya mencapai target *net zero emission* (NZE). Pemerintah Indonesia berupaya mewujudkan net zero emission (NZE) pada tahun 2060 atau lebih cepat. komitmen tersebut didorong karena pentingnya menjaga keamanan rantai pasokan energi global, memodernisasi tata kelola pasar energi untuk menjamin keamanan energi dan proses transisi energi, di mana semua jenis teknologi dan bahan bakar penting untuk di pertimbangkan dalam mengakselerasi transisi energi sekaligus mempertimbangkan manfaat keekonomiannya.

Berkaitan dengan hal tersebut Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral telah menyusun roadmap transisi energi untuk mendukung pencapaian *Net Zero Emission* sampai dengan tahun 2060, seperti terlihat dalam gambar dibawah ini:

Gambar 1.1 Roadmap Net Zero Emission Kementerian ESDM



Source : Minister of EMR at Ministerial Talks "Achieving Ambitious Target On GHG Emission Reduction" - Indonesia Pavillion at COP26 UNFCCC Glasgow

Dalam Roadmap Tersebut terlihat difokuskan pada pengurangan penggunaan pembangkit listrik batubara secara bertahap, percepatan pengembangan dan pembangunan fasilitas energi baru, terbarukan, pemanfaatan kendaraan listrik dan kompor induksi, pemanfaatan biofuel, penerapan manajemen energi dan standar kinerja energi minimum.

Salah satu yang menjadi persoalan adalah masih kurangnya ketersediaan tenaga kerja yang memiliki keahlian untuk mendukung pelaksanaan transisi energi dalam mendukung Program net zero emission. Menyadari hal tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral berkomitmen menyediakan tenaga atau sumber daya manusia yang sesuai dalam rangka menjawab tantangan roadmap transisi energi. Beberapa langkah dan strategi dilakukan untuk meningkatkan Kompetensi SDM diantaranya adalah membuat standardisasi kompetensi dan mengadakan pelatihan sesuai standar dan perkembangan energi dunia. Hal ini dilakukan karena BPSDM ESDM menyadari peran penting selain pengalihan teknologi, faktor lainnya yang tak kalah penting adalah ketersediaan Sumber Daya Manusia dan Penguatan SDM menjadi kunci bagi Pencapaian Target *net zero emission* (NZE) Nasional.

Peran penting BPSDM ESDM tentu saja harus ditindak lanjuti oleh Pusat pengembangan sumber daya manusia ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan dan konservasi energi (PPSDM KEBTKE) karena PPSDM KEBTKE merupakan Unit Organisasi Eselon II yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi Sumber Daya Mineral. Berdasarkan Peraturan Menteri ESDM Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. PPSDM KEBTKE mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan, dan konservasi energi. Sehingga PPSDM KEBTKE mempunyai andil besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, mengatasi berbagai persoalan kompetensi teknik subsektor Ketenagalistrikan dan EBTKE, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendorong pertumbuhan industri energi dan juga turut memelihara kesehatan

keselamatan kerja serta kelestarian lingkungan dalam upaya mewujudkan visi dan misi pembangunan nasional.

PPSDM KEBTKE berperan dengan berupaya menyiapkan sumber daya manusia Kediklatan yang profesional dan kompeten. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, tenaga kediklatan terdiri dari : Widyaiswara, Pengelola Lembaga Diklat Pemerintah dan Tenaga kediklatan lainnya. Widyaiswara merupakan sumber daya manusai kediklatlatan yang memiliki peran sangat penting bagi unit dikat dalam hal ini PPSDM KEBTKE, karena widyaiswara merupakan jabatan *engine* dalam suatu unit Pengembangan SDM, dimaka capaian kinerja widyaiswara menjadi bagian terbesar dalam peningkatan capaian kinerja organisasi. Widyaiswara sesuai tugas fungsi jabatannya memiliki peran yang sangat penting dalam siklus penyelenggaraan program Pendidikan dan pelatihan. Untuk mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan progran diklat maka widyaiswara yang terlibat di dalam seluruh siklus proses tersebut harus senantiasa memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimiliki”. (Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Neagra Nomor 13 Tahun 2011 tentang pedoman umum pembinaan penyelenggaraan diklat teknis). Dalam rangka mendukung ketersediaan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam pelaksanaan transisi energi diperlukan peningkatan dan pengembangan kompetensi widyaiswara agar dapat berjalan sesuai dengan sasaran strategis yang ditetapkan. saat ini terdapat kompetensi- kompetensi teknis baru yang merupakan kebutuhan dari program NZE tetapi belum dimiliki oleh Widyaiswara PPSDM KEBTKE sehingga diperlukan upaya penguasaan dan pengisian gap kompetensinya.

Pusat pengembangan SDM sebagai Unit diklat wajib memastikan mutu widyaiswaranya agar kompetensinya selalu sesuai dengan persyaratan kompetensi pada program dan judul diklat yang diselenggarakan. Hal ini mengharuskan unit diklat memberikan program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kesenjangan dan kebutuhan kompetensi saat ini dan ke depan. Sehingga

pengembangan karier widyaiswara dapat meningkat dan *in-line* dengan tujuan organisasi.

“Lembaga diklat dituntut untuk meningkatkan kualitas infrastruktur yang dimiliki dengan pemanfaatan teknologi informasi secara maksimal, pemberdayaan dan pengembangan kualitas widyaiswara sebagai tenaga pengajar pada lembaga diklat serta pengembangan program pelatihan yang inovatif dan visioner”. (Nidjam, 2019)

Dalam membentuk ASN melalui berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM KEBTKE peran penting widyaiswara sangat nyata terlihat. Karena profesionalisme widyaiswara menjadi sebuah keharusan agar tidak tertinggal oleh perkembangan teknologi dan informasi yang setiap saat terus bergerak maju.

widyaiswara sebagai tenaga pendidik, pengajar dan pelatih merupakan salah satu pilar utama proses pengembangan kompetensi ASN, karenanya peningkatan kualitas keilmuan dan pengembangan kompetensi widyaiswara menjadi sebuah keharusan. Widyaiswara dituntut untuk memiliki kemampuan konseptual, analisis dan teknis sehingga pesan atau materi kediklatan yang disampaikan tidak hanya sekedar bersifat transfer ilmu pengetahuan (*knowledge*), namun diharapkan dapat mempengaruhi pola pikir, keterampilan (*skill*) dan Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) serta moralitas peserta diklat (Budiyanti et al., 2020).

oleh karena itu penguatan peran widyaiswara mutlak diperlukan terutama dalam rangka peningkatan kualitas SDM menuju percepatan pembangunan bidang energi. Dalam proses kediklatan kompetensi Widyaiswara seringkali dikaitkan dengan kualitas layanan kediklatannya, semakin kompeten Widyaiswara, diharapkan semakin berkualitas proses penyelenggaraan diklatnya, selain itu kompetensi widyaiswara sangat berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat sehingga harus terus dikembangkan secara lebih terencana dan berkelanjutan.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengembangan profesi Widyaisawara bahwa pembinaan dan pengembangan kompetensi oleh lembaga sebagai salah satu faktor penunjang eksternal yang mempengaruhi kompetensi widyaiswara. (Virgiana, 2013). “Bentuk-bentuk pengembangan profesi Widyaiswara meliputi : seminar, lokakarya, magang, diklat, pertemuan ilmiah,

penulisan karya ilmiah dengan metode *understudy on the job, job rotation, dan Coaching-Counseling*” (Bastra, 2010).

Berikut Profile Widyaiswara Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia KEBTKE memiliki widyaiswara sebanyak 26 orang, data jumlah widyaiswara yang dimiliki oleh PPSDM KEBTKE sebagaimana terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Widyaiswara PPSDM KEBTKE  
Perl Juli 2023

No	Jenjang Jabatan Widyaiswara	Jumlah
1.	Widyaiswara Ahli Pertama	8 Orang
2.	Widyaiswara Ahli Muda	6 Orang
3.	Widyaiswara Ahli Madya	12 Orang
4.	Widyaiswara Ahli Utama	-
Jumlah		26 Orang

Sumber diolah oleh Peneliti

Dari tabel ini terlihat ada 26 (dua puluh enam) Orang jumlah Widyaiswara PPSDM KEBTKE, terlihat 8 orang dengan jenjang Ahli Pertama, 6 Orang jenjang Muda dan 12 Orang dengan jenjang Ahli madya. Memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sebagaimana terlihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Latar Belakang Pendidikan Widyaiswara PPSDM KEBTKE

No	Nama	Jabatan PNS	Strata	Jurusan
1	Ir. Arief Indarto, M.M.	Widyaiswara Ahli Madya	S2	Magister Manajemen
2	A. Khulaemi, S.Pd., M.Pd.		S2	Manajemen Pendidikan
3	Dr. Didik Hadiyanto, S.T., M.Eng.		S3	Ilmu Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan
4	Ir. Enita Rosdiana N., M.H.		S2	Magister Ilmu Hukum
5	Dr. Drs. Bambang Priandoko, M.T.		S3	Teknik Fisika
6	Agus Yulianto, S.T., M.K.K.K.		S2	Kesehatan dan Keselamatan Kerja
7	RR. Endang Widayati, S.T., M.T.		S2	Teknik Mesin
8	M. Nashiruddin H.i, S.T., M.B.A.		S2	Administrasi Bisnis

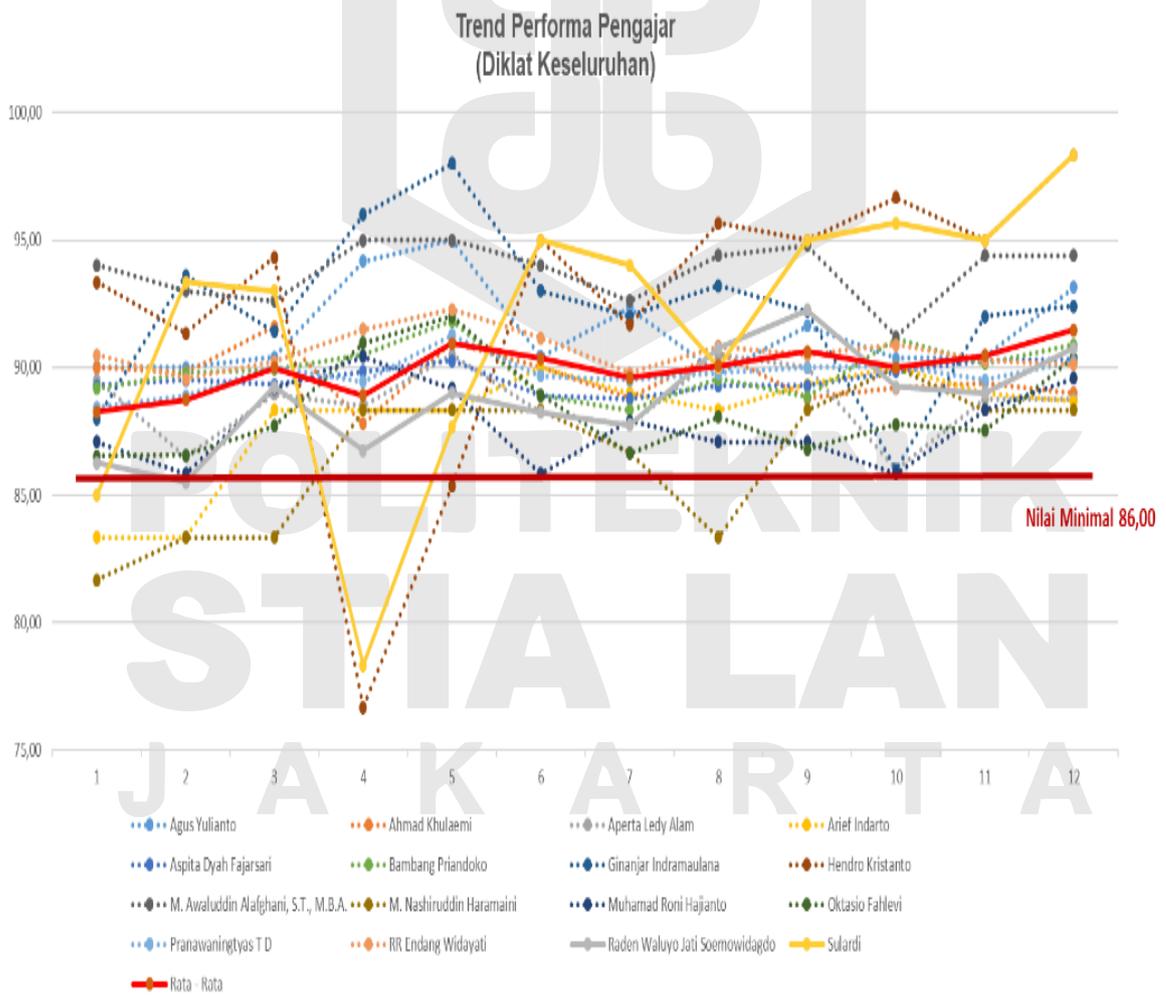
No	Nama	Jabatan PNS	Strata	Jurusan	
9	Sulardi, S.T., M.Pd.	Widyaiswara Ahli Muda	S2	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan	
10	Aspita Dyah Fajarsari, S.T., M.Eng.		S2	Teknik Sistem	
11	Todo Hotma Tua S., S.T., M.Sc.		S2	Sustainable Energy Technology	
12	Aperta Ledy Alam, S.T., M.T.		S2	Rekayasa Pertambangan	
13	Ginangar Indramaulana, S.T., M.B.A.		S2	Management Bussines Administration	
14	Pranawaningtyas TD, S.T., M.T.		S2	Teknik Industri	
15	Budiman Ricardo Saragih, S.T., M.T.		S2	Teknik Elektro	
16	Rohenda, S.T., M.T.		S2	Teknik Perminyakan	
17	R. Waluyo Jati S., S.T., M.T.		S2	Teknik elektro	
18	Zainul M Pulungan, S.T., M.B.A.		S2	ADMINISTRASI BISNIS	
19	M. Awaluddin A., S.T., M.B.A.		Widyaiswara Ahli Pertama	S2	Administrasi Bisnis
20	Nico Juni Ferson, S.T., M.A.B.			S2	Administrasi Bisnis
21	M.Zuhud Andrya, S.T., M.En.	S2		Energi	
22	Oktasio Fahlevi, S.T., M.T.	S2		Teknik Mesin	
23	Luqvi Rizki Syahputra, S.T., M.Eng.	S2		Teknik Sistem	
24	Bagus Rizky Dewantoro, S.T., M.T.	S2		Teknik Mesia	
25	Rifka Sofianita, S.T., M.T.	S2		Teknik Mesin	
26	Adi Ekaputra, S.T., M.T.	S2		Teknik Mesin	

Sumber diolah oleh Peneliti

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa dari 26 (dua enam) Orang jumlah Widyaiswara PPSDM KEBTKE, terlihat ada 12 orang dengan jenjang Ahli Madya , 6 Orang jenjang Muda dan 8 Orang dengan jenjang Ahli Pertama, dengan kualifikasi pendidikan S2 (Magister) , sedangkan untuk kualifikasi pendidikan S3 (Doktor) hanya berjumlah 2 orang pada jenjang madya, dari data ini dapat disimpulkan bahwa masih diperlukan peningkatan kompetensi melalui pendidikan, karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh para Widyaiswara saat ini merupakan kualifikasi minimal yang dipersyaratkan untuk menduduki Jabatan Fungsional Widyaiswara.

Pada Tahun 2022 telah dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di pusat pengembangan Sumber Daya Sumber Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi, termasuk didalamnya evaluasi terhadap kinerja widyaiswara. Dari evaluasi yang dilakukan didapatkan informasi Permasalahan widyaiswara dengan nilai dibawah standar pada tahun 2022. Hal tersebut tampak pada beberapa gambar dibawah ini :

Gambar 1. 2 Performa Widyaiswara Februari 2022



Sumber : Kelompok Kerja Evaluasi dan Laporan, PPSDM KEBTKE

Hasil evaluasi widyaiswara pada bulan Februari 2022, dilakukan pada 16 kegiatan pengembangan SDM : 10 Diklat Industri, 5 Diklat ASN dan 1 Webinar secara keseluruhan tampak pada gambar 1.1, dimana masih terdapat

performa 1 (satu) orang Widyaisawara yang berada di bawah nilai minimal sebesar 86,00.

Gambar 1.3 Rekapitulasi Evaluasi Widyaisawara Periode September 2022

Nama Widyaisawara	Penguasaan Materi	Cara menjawab pertanyaan peserta	Sistematika Penyajian	Kemampuan menyajikan materi	Penggunaan Metode dan Sarana Pembelajaran	Kualitas Bahan Tayang	Pemberian Motivasi bagi Peserta	Ketepatan waktu menyajikan materi	Penggunaan dan Kejelasan Bahasa	Rata-Rata Unsur	Kriteria
Agus Yulianto	92,83	91,50	91,00	91,50	93,50	91,00	90,33	89,00	92,83	91,50	Sangat Baik
Ahmad Khulaemi	91,65	90,88	90,51	89,97	88,66	87,59	89,89	86,34	88,49	89,33	Baik
Aperta Ledy Alam	85,22	81,74	84,35	85,22	84,35	86,09	84,35	86,96	86,09	84,93	Baik
Arief Indarto	84,62	83,85	80,00	82,31	82,31	81,54	84,62	81,54	80,77	82,39	Baik
Bambang Priandoko	84,91	82,61	80,43	80,31	79,44	81,74	82,61	82,61	79,88	81,61	Baik
Budiman R. Saragih	83,64	78,18	80,00	80,00	78,18	78,18	76,36	78,18	81,82	79,39	Cukup
Didik Hadyanto	90,67	88,67	89,33	88,67	89,33	90,00	87,33	89,33	87,33	88,96	Baik
Erita Rosdiana Nainggolan	88,46	86,15	84,62	83,85	83,08	80,77	84,62	80,00	85,38	84,10	Baik
Ginjar Indramulana	86,09	82,61	85,22	86,96	84,35	85,22	86,09	86,09	86,96	85,51	Baik
Hendro Kristanto	90,48	88,63	87,68	88,63	87,24	86,79	90,03	88,63	88,70	88,54	Baik
M.Zuhud Andrya	84,00	84,00	84,00	84,00	84,00	84,00	84,00	84,00	84,00	84,00	Baik
Rohenda	92,17	88,41	89,71	89,71	88,41	87,97	89,28	89,71	89,28	89,40	Baik
Raden Waluyo Jati Soemowidagdo	86,68	83,57	80,41	82,93	82,40	81,49	81,32	84,06	83,84	82,97	Baik
Sulardi	88,95	89,62	89,62	91,05	88,29	88,29	93,14	84,67	87,62	89,03	Baik
Todo Hotma Tua Simarmata	92,00	84,00	84,00	81,33	77,33	80,00	81,33	81,33	81,33	82,52	Baik
Zainul M Pulungan	87,37	86,32	86,32	84,21	83,16	83,16	84,21	82,11	82,11	84,33	Baik
Rata-Rata	87,79	85,28	85,08	85,28	84,04	84,19	85,28	84,37	84,91	85,13	Baik

Sumber : Kelompok Kerja Evaluasi dan Laporan, PPSDM KEBTKE

Hasil evaluasi widyaiswara pada bulan September 2022, dilakukan pada 22 kegiatan pengembangan SDM : 15 Diklat Industri, 6 Diklat ASN dan 1 Diklat Masyarakat secara keseluruhan tampak pada tabel 1.2, dimana 1 (satu) orang Widyaiswara dengan kriteria sangat baik, 15 (lima belas) Orang dengan kriteria baik dan 1 (satu) orang Widyaisawara yang berada di bawah nilai Standar dengan kriteria Cukup. Penilaian cukup terdapat pada aspek cara menjawab pertanyaan peserta, penggunaan metode dan sara pembelajaran, kualitas bahan tayang, pemberian motivasi bagi peserta dan ketepatan waktu menyajikan materi. Hal ini memperlihatkan bahwa widyaiswara tersebut perlu dilakukan upaya

pengembangan terkait motivasi mengajar, pelatihan-pelatihan *soft skill* yang terkait bahan tayang dan manajemen waktu.

Gambar 1.4 Rekapitulasi Evaluasi Widyaiswara Periode Oktober 2022

Nama Widyaiswara	Penguasaan Materi	Cara menjawab pertanyaan peserta	Sistematika Penyajian	Kemampuan menyajikan materi	Penggunaan Metode dan Sarana Pembelajaran	Kualitas Bahan Tayang	Pemberian Motivasi bagi Peserta	Ketepatan waktu menyajikan materi	Penggunaan dan Kejelasan Bahasa	Rata-Rata Unsur	Kriteria
Agus Yulianto	90,00	86,67	90,00	86,67	83,33	90,00	86,67	86,67	86,67	87,41	Baik
Ahmad Khulaemi	93,33	93,33	93,33	93,33	93,33	97,78	95,56	95,56	95,56	94,57	Sangat Baik
Arief Indarto	88,05	85,44	84,84	84,31	81,07	80,38	83,21	84,37	84,29	84,00	Baik
Bambang Priandoko	91,67	90,00	85,00	83,33	80,00	83,33	81,67	85,00	86,67	85,19	Baik
Budiman R. Saragih	89,82	89,06	88,57	89,06	87,46	86,62	88,16	88,29	89,28	88,48	Baik
Didik Hadiyanto	90,00	94,17	88,33	87,50	85,83	80,00	93,33	91,67	90,00	88,98	Baik
Enita Rosdiana Nainggolan	90,32	87,46	87,51	86,37	85,79	86,72	87,88	87,93	87,68	87,52	Baik
Ginjar Indramaulana	95,00	95,00	95,00	95,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	92,22	Sangat Baik
Hendro Kristanto	96,00	92,00	96,00	96,00	96,00	92,00	96,00	96,00	96,00	95,11	Sangat Baik
M. Awaluddin Alafghani, S.T., M.B.A.	90,00	93,33	90,00	88,33	84,17	81,67	93,33	90,00	85,83	88,52	Baik
Pranawaningtyas TD, S.T., M.T.	86,67	80,00	76,67	76,67	73,33	73,33	83,33	76,67	80,00	78,52	Cukup
RR. Endang Widayati, S.T., M.T.	95,56	94,44	92,78	95,56	92,22	90,00	92,22	91,67	92,78	93,02	Sangat Baik
Raden Waluyo Jati Soemowidagdo	88,00	88,00	86,00	90,00	82,00	78,00	84,00	80,00	84,00	84,44	Baik
Sulardi, S.T., M.Pd.	88,42	90,53	91,58	89,47	86,32	85,26	88,42	86,32	89,47	88,42	Baik
Rata-Rata	90,92	89,96	88,97	88,69	85,78	85,36	88,84	87,87	88,44	88,31	Baik

Sumber : Kelompok Kerja Evaluasi dan Laporan, PPSDM KEBTKE

Hasil evaluasi widyaiswara pada bulan Oktober 2022, dilakukan pada 21 kegiatan pengembangan SDM : 13 Diklat Industri dan 8 Diklat ASN, secara keseluruhan tampak pada tabel 1.3, terdapat 4 (empat) orang Widyaiswara dengan Kriteria Penilaian sangat baik, 10 (sepuluh) orang Widyaiswara dengan kriteria baik dan masih terdapat 1 (satu) orang Widyaiswara yang berada di bawah nilai Standar dengan kriteria Cukup. Penilain cukup terdapat pada aspek sistematika penyajian, kemampuan menyajikan materi, penggunaan metode dan sara pembelajaran, kualitas bahan tayang, dan ketepatan waktu menyajikan materi. Hal ini memperlihatkan bahwa widyaiswara tersebut perlu dilakukan upaya

pengembangan terkait pelatihan-pelatihan *soft skill* yang terkait kemampuan menyajikan materi, perbaikan kualitas bahan tayang dan manajemen waktu.

Gambar 1.5 Rekapitulasi Evaluasi Widyaiswara Periode November 2022

Nama Widyaiswara	Penguasaan Materi	Cara menjawab pertanyaan peserta	Sistematika Penyajian	Kemampuan menyajikan materi	Penggunaan Metode dan Sarana Pembelajaran	Kualitas Bahan Tayang	Pemberian Motivasi bagi Peserta	Ketepatan waktu menyajikan materi	Penggunaan dan Kejelasan Bahasa	Rata-Rata Unsur	Kriteria
Agus Yulianto	92,45	89,18	89,95	88,33	90,58	89,13	91,70	89,18	90,75	90,14	Sangat Baik
Ahmad Khulaemi	95,15	93,15	92,15	92,15	90,70	88,30	88,30	88,30	86,85	90,56	Sangat Baik
Arief Indarto	91,57	90,10	89,51	89,69	88,87	88,39	90,69	90,11	90,17	89,90	Baik
Aspita Dyah Fajarsari	87,50	85,00	87,50	87,50	83,80	85,00	85,00	86,30	86,30	85,97	Baik
Bagus Rizky Dewantoro	90,20	93,25	89,70	91,70	85,70	87,70	87,70	89,25	90,75	89,55	Baik
Bambang Priandoko	90,20	87,54	88,94	89,20	85,70	85,22	88,70	87,24	88,48	87,91	Baik
Budiman R. Saragih	100,00	100,00	100,00	100,00	90,00	90,00	100,00	100,00	100,00	97,78	Sangat Baik
Didik Hadiyanto	88,75	88,20	88,20	88,20	92,20	87,70	88,20	91,70	89,70	89,21	Baik
Enita Rosdiana Nainggolan	93,65	90,60	91,55	92,40	92,75	89,90	91,85	89,90	90,80	91,50	Sangat Baik
Ginanjar Indramaulana	90,10	88,30	89,45	90,10	88,73	88,45	90,38	89,10	90,63	89,46	Baik
M. Awaluddin Alafghani	92,76	91,40	90,40	91,38	88,48	87,02	91,98	91,60	88,92	90,44	Sangat Baik
M. Nashiruddin Haramaini	88,79	88,57	90,04	88,16	90,11	88,21	89,06	89,74	89,71	89,15	Baik
Muhamad Zuhud Andrya	91,13	87,30	88,70	90,58	87,27	86,32	89,13	87,45	87,88	88,41	Baik
Nico Juni Ferson	76,30	71,30	77,50	76,30	78,80	81,30	77,50	83,80	80,00	78,06	Cukup
Oktasio Fahlevi	94,60	95,00	92,50	93,30	90,85	88,30	91,65	86,25	92,90	91,71	Sangat Baik
Pranawaringtyas TD	92,33	91,50	91,08	90,65	87,43	86,33	90,35	90,35	88,83	89,87	Baik
RR. Endang Widayati	96,40	94,50	94,50	94,50	92,70	89,10	90,90	85,50	90,90	92,10	Sangat Baik
Raden Waluyo Jati Soemowidagdo	90,30	88,17	87,90	87,55	86,63	85,22	88,37	88,22	87,25	87,73	Baik
Rifka Sofianita	87,15	87,15	86,65	89,15	90,20	89,15	87,15	89,15	89,70	88,39	Baik
Rohenda	85,00	85,00	82,50	87,50	77,50	82,50	87,50	77,50	82,50	83,06	Baik
Sulardi	92,30	92,30	84,60	83,10	81,50	84,60	80,00	87,70	86,20	85,81	Baik
Zainul M Pulungan	91,60	90,50	89,50	87,40	87,40	86,30	88,40	86,30	89,50	88,54	Baik

Sumber : Kelompok Kerja Evaluasi dan Laporan, PPSDM KEBTKE

Hasil evaluasi widyaiswara pada bulan November 2022, dilakukan pada 43 kegiatan pengembangan SDM : 32 Diklat Industri, 8 Diklat ASN, 2 Diklat masyarakat dan 1 Webinar, secara keseluruhan tampak pada tabel 1.4, terdapat 7 (tujuh) orang Widyaiswara dengan Kriteria Penilaian sangat baik, 14 (empat belas) Orang dengan kriteria baik dan 1 (satu) orang dengan kriteria cukup. Penilaian cukup terdapat pada aspek cara menjawab pertanyaan peserta, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan materi, penggunaan metode dan sara pembelajaran, dan pemberian motivasi bagi peserta. Hal ini memperlihatkan bahwa widyaiswara tersebut perlu dilakukan upaya pengembangan terkait pelatihan-pelatihan *soft skill* yang terkait kepribadian, kemampuan menyajikan materi, dan manajemen waktu.

Dari Gambar evaluasi kinerja Widyaiswara tahun 2022 yang dijabarkan diatas terlihat bahwa terdapat total 4 (empat) orang atau 16 % Widyaiswara dari total 25 Widyaiswara yang mendapatkan nilai Cukup pada Periode Februari, September, Oktober dan November, sehingga membutuhkan refresh, pengembangan dan peningkatan kompetensi untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja unit/organisasi.

Dalam pengembangan melalui pelatihan di lingkungan Pusat Pengembangan SDM KEBTKE memperlihatkan temuan awal yang dapat disimpulkan bahwa belum dilakukan analisis gap kompetensi untuk menilai jenis kebutuhan pelatihan yang diprogramkan untuk widyaiswara. Rencana pengembangan kompetensi Widyaiswara salah satunya dilihat dari hasil evaluasi kinerja widyaiswara yang dilakukan oleh kelompok kerja evaluasi dan program. Dari hasil evaluasi ini hanya memotret sebagian kecil dari kebutuhan pelatihan yang diperlukan bagi peningkatan kompetensi widyaiswara, masih diperlukan analisis gap kompetensi agar kebutuhan pengembangan Pelatihan widyaiswara secara keseluruhan dapat terpetakan dengan baik dan akurat.

TIM Analisis Kebutuhan Diklat (TIM AKD) Kementerian ESDM dalam hal ini dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia dan Pusat Pengembangan SDM Aparatur termasuk didalamnya perwakilan pegawai dari PPSDM KEBTKE, Tim AKD merumuskan jenis pelatihan apa saja yang dapat dipilih oleh pegawai termasuk Widyaiswara, tetapi terkadang pilihan pelatihan yang dirumuskan tim AKD belum sepenuhnya memfasilitasi apa yang menjadi kebutuhan Widyaiswara, Hal ini yang menjadi salah satu penyebab kenapa program pengembangan yang selama ini dilakukan untuk Widyaiswara belum dapat memenuhi gap kompetensi widyaiswara. sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Widyaiswara belum direncanakan dengan baik.

Selama ini fungsional widyaiswara hanya mendapatkan pengembangan dalam bentuk Pelatihan klasikal yaitu : pelatihan – pelatihan terjadwal yang sudah

ditetapkan setiap awal tahun untuk diikuti berupa pelatihan teknis yang terkait Ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan dan konservasi energi, selain itu juga mereka mendapatkan pelatihan berupa pelatihan legal, commercial dan soft skill, seminar, workshop, dan bimbingan teknis. Pelatihan nonklasikal saat ini masih belum dilakukan hal ini terkait belum adanya pedoman mengatur pelaksanaannya dan juga anggaran yang selalu menjadi tantangan terbesar dalam pengembangan kompetensi.

Untuk menilai keberhasilan program pengembangan, manajemen harus melakukan evaluasi terhadap kegiatan pengembangan yang sudah dilakukan, karena proses evaluasi merupakan siklus hidup kegiatan pengembangan SDM, yang memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program kegiatan, Sehingga akan dapat dijamin suatu proses pengembangan yang sistematis, efektif dan efisien. evaluasi pengembangan pada Pusat Pengembangan SDM KEBTKE belum dilakukan dan belum memiliki pedoman atau SOP yang dapat di jadikan acuan dalam melakukan evaluasi pengembangan. Bagi manajemen evaluasi dapat digunakan untuk mendapatkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam mamutuskan kebijakan mana yang akan diambil dan untuk memperbaiki program pengembangan tersebut. Umpan balik yang diperoleh meliputi reaksi peserta, hasil pembelajaran peserta, perubahan perilaku ditempat kerja dan hasil yang diperoleh.

Pusat Pengembangan SDM KEBTKE dalam merencanakan pengembangan kompetensi melalui pendidikan, diawali dengan menyusun roadmap pengembangan pendidikan selama lima tahun kedepan. Roadmap digunakan sebagai peta jalan yang dapat memberikan informasi dan petunjuk terkait arah dan strategi pengembangan, siapa, apa, bagaimana, dimana, dan kapan pengembangannya dilakukan. Peta jalan ini dapat digunakan sebagai referensi saat melakukan pengembangan sehingga roadmap menjadi sangat penting karena dapat menjelaskan rencana program secara sistematis dan terstruktur.

Dari Roadmap lima tahunan diturunkan menjadi rencana kebutuhan tugas belajar tahunan. Pemilihan pegawai untuk direncanakan dalam pengembangan tugas

belajar didasarkan pada hasil penilain kinerja dan sebagai apresiasi bagi pegawai tersebut, Berikut roadmap pengembangan pegawai PPSDM KEBTKE :

Gambar 1.6 Roadmap Peningkatan Pendidikan PNS PPSDM KEBTKE Tahun 2021 s.d. 2026

NO	Nama/NIP/Golongan	Jabatan	Jenjang	Program Studi	Universitas	Rencana Tugas Belajar					
						Tahun Pelaksanaan					
						2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Jaka Hadinata, S.T. 198511122009121001 Penata - III/c	Anpeg Muda Selaku Sub Koordinator Penyelenggaraan Pengembangan SDM	S1	Magister Ilmu Lingkungan	Universitas Indonesia	√					
2	Hertya Dwi Ameliawati, S.E. 19841210 201503 2 004 III/b	Bendahara	S1	Magister Ilmu Manajemen	Universitas Indonesia	√					
3	Dyah Ika Susilawati, S.T. 19880327 201503 2 002 III/b	Analisis Standar	S1	Renewable Energy	KTH University		√				
4	Putria Wardhani Sanfishdah, S.T. 198911212015032005 III/b	Evaluator Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan - PPSDM KEBTKE	S1	SBM - ITB Magister Sains Manajemen	ITB			√			
5	Hendry Guntur Kusumanegara NIP.19890529 201402 1 005 III/a	Analisis Standar Diklat	D3 S1	M.Sc.Electrical Power Engineering	Delft University of Technology (TU Delft) Netherland			√			
6	Oktasio Fahlevi, S.T., M.T. 19881004 201503 1 001 III/b	Widyaiswara Ahli Pertama	S2	Energy Technology	KTH Royal Institute of Technology, Swedia						√
7	Zulfa Fuadi, S.T., M.T. 19901217 201503 1 003 III/b	Pengelola Sarana dan Prasarana / Calon Widyaiswara	S2	Teknik Mesin	Universitas Indonesia						√
8	M. Zuhud Andrya, S.T., M.En. 19890907 201503 1 006 III/b	Widyaiswara Ahli Pertama	S2	Engineering and Policy Analisis	Nagoya University					√	
9	Luqvi Rizki Syahputra, S.T., M.Eng 19910528 201503 1 002 III/b	Widyaiswara Ahli Pertama	S2	Ilmu Ketahanan Nasional/ Ketahanan Energi	Universitas Gajah Mada						√
10.	Davin Tara Janitra, S.Kom 19930714 201902 1 003 III/a	Pranata Komputer Pertama	S1	Magister Ilmu Komputer	Universitas Indonesia				√		

11.	Zara Nuraisa, S.E. 19891026 202012 2 001 III/a	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Pertama	S1	Magister Ilmu Akuntansi	Universitas Indonesia					√	
-----	--	---	----	-------------------------------	--------------------------	--	--	--	--	---	--

Dari roadmap diatas terlihat bahwa dari 11 (sebelas) orang pegawai yang direncanakan untuk di kembangkan melalui pendidikan, hanya 3 (tiga) orang atau sekitar 27% yang memiliki jabatan Widyaiswara, porsi Widyaiswara sangat sedikit padahal Widyaiswara merupakan jabatan engine bagi Unit Pengembangan SDM seperti PPSDM KEBTE. Selain itu terlihat pula hanya widyaiswara dengan jenjang jabatan Pertama yang di proyeksikan untuk ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan (tugas belajar), belum mengakomodir pegawai/ Widyaiswara dengan jenjang jabatan ahli Muda dan ahli Madya, dan batas usia tertinggi tugas belajar untuk untuk jenjang pendidikan Doktor atau setara untuk pejabat fungsional Widyaiswara adalah 50 (lima puluh) tahun seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri ESDM nomor 20 tahun 2016 tentang Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian ESDM Pasal 2 point b angka 2. Sehingga sangat penting untuk mengakomodir kebutuhan pengembangan melalui pendidikan bagi widyaiswara dengan jenjang jabatan muda dan madya.

Berangkat dari latar belakang tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema:

**“Analisis Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Studi Kasus Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi ”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa ada beberapa indikasi masalah antara lain :

1. Kurangnya ketersediaan tenaga kerja di sektor ketenagalistrikan, energi baru, terbarukan dan konservasi energi yang memiliki keahlian untuk mendukung pelaksanaan transisi energi dalam mendukung Program net zero emission;

2. Adanya kompetensi-kompetensi teknis baru yang merupakan kebutuhan dari program NZE tetapi belum dimiliki oleh Widyaiswara Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi sehingga diperlukan upaya penguasaan dan pengisian gap kompetensinya.
3. Dalam evaluasi terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan masih ditemukannya Widyaiswara yang kurang perform dalam melaksanakan tugas jabatannya.
4. Strategi Pengembangan selama ini berjalan belum memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan Widyaiswara.

### **C. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan Identifikasi masalah, maka fokus penelitian ini adalah :

1. Mengapa pengembangan kompetensi di PPSDM KEBTKE belum memenuhi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan Widyaiswara?
2. Bagaimana strategi yang dapat dilaksanakan supaya pengembangan Kompetensi Widyaiswara di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi agar dapat dilaksanakan secara baik dan optimal?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Guna melakukan analisis terkait faktor-faktor kompetensi yang mempengaruhi Pengembangan SDM khususnya Widyaiswara di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.
2. Guna menentukan strategi yang dapat dilaksanakan supaya pengembangan kompetensi widyaiswara di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketenagalistrikan, Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.yang komprehensif dan inovatif dapat dilaksanakan secara baik dan optimal

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi studi kepustakaan konsentrasi manajemen sumber daya aparatur dan untuk peneliti lainnya yang tertarik meneliti tentang pengembangan kompetensi widyaiswara.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menyediakan informasi kepada pihak terkait pengembangan kompetensi widyaiswara yang menyeluruh dan obyektif pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagalistrikan Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi, sehingga pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.